حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية

الدكتور: زيد محمود العقايلة

أستاذ القانون المدني المشارك - قسم القانون الخاص –

جامعة الإمارات العربية المتحدة

الملخص:

لقد قام المشرع في كل من المملكة الأردنية الهاشمية ودولة الإمارات العربية المتحدة بسن قانون خاص بالعمل لكي ينظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل على نحوٍ يحقق مصلحة الطرفين ويدفع مسيرة التنمية ويزيد الإنتاج وذلك من خلال مواجهة الحاجات الإنسانية والاجتماعية التي قد تظهر في نطاق العمل ومواكبة التطورات المتلاحقة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. فحماية العامل -وخاصةً المرأة - وتوفير الأحكام القانونية الخاصة بحاجاتها الإنسانية والاجتماعية والصحية وتمكينها من التوفيق بين عملها وبين واجباتها الأسرية من شأنه أن ينعكس إيجاباً على إنتاجيتها ويحقق مصلحة رب العمل، كما أنه يعزز الشعور بالطمأنينة مما يساهم في الحفاظ على الأمن والسلام الاجتماعيين. ناقش هذا البحث حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية وقانوني العمل الأردني والإماراتي أثناء ممارستها للعمل وخَلُص إلى وضع عدة اقتراحات وتوصيات متعلقة بهذا الشأن.

Abstract:

The legislator in the Hashemite Kingdom of Jordan and the United Arab Emirates has enacted a special law in order to organize the relationship between employees and employers in away that it achieves the benefit of both parties, pushes the development process forward, and increase the productivity, through encountering the humanitarian and social needs which may arise during work and coping with the successive developments at the economic and social levels. Hence, protection of a worker, particularly woman, providing her with the legal securities relating to her humanitarian, social and health needs, and enabling her to make conciliation between her work and her family duties will positively affect her productivity, and as a result achieve the interest of the employer. In addition, it enhances her sense of tranquility which participates in the preservation of the social security and peace. This article has discussed the rights of the working woman in the Jordanian and the UAE labour law during her work and it has put forward many related suggestions and recommendations.

مقدمـــــــــة:

كفل المشرعان الأردني والإماراتي حق المرأة في العمل ووضعا لهذا الحق عدة أحكام، وجاء ذلك بهدف تعزيز مكانة المرأة في المجتمع ومراعاةً لطبيعتها الخاصة وانطلاقاً من دورها الهام في تنشئة الأطفال وتربيتهم، وعليه فقد خصها هذان المشرعان بعدد من الحقوق التي تتلاءم مع خصوصيتها[1]، وهذه الحقوق تتمتع بها المرأة العاملة لوحدها بالإضافة إلى الحقوق العامة الأخرى المقررة لجميع العمال.

وكما هو معلوم فإن العمل - كنشاط إنساني - قديم قدم الوجود الإنساني ذاته، ومهمته الأساسية هي تحقيق خلافة الإنسان في الأرض وجلب المنافع الاقتصادية والإسهام في التطور الاجتماعي، وقد أخذت قيمة العمل تنمو وتزداد على مر العصور حتى أصبح للعمل قدر من الإجلال والتقدير وأضحى العمل أساساً لكل تقدم ورقي[2].

وبهذا الإطار فإن العمل ليس محصوراً في الرجل وحده، بل يشمل المرأة أيضاً، وفي كثير من الأحيان يعد عمل المرأة من قبيل الواجبات الملقاة على عاتقها، والتي لا يجوز أن تتقاعس عن مباشرتها[3]. فالحديث عن العمل إذن لا يعني عمل الرجل وحده، بل هو بالقدر ذاته يعني عمل المرأة أيضاً، فالمرأة شريكة للرجل في مواقع العمل والإنتاج، كما أن مدلول العامل عند إطلاقه ينسحب على المرأة والرجل[4].

وقد شهدت العقود الأخيرة دخولاً واسعاً للمرأة إلى سوق العمل وفي مختلف الميادين، وكان طبيعياً أن يرافق ذلك قيام حاجات خاصة وظهور عدة مشكلات من طبيعة مغايرة لتلك التي تتعلق بالرجل فرضتها طبيعة المرأة وظروفها وشروط عملها[5]. لهذه الأسباب وغيرها اهتم المشرع الوطني في مختلف دول العالم بتنظيم عمل المرأة ووضع الضوابط والضمانات التي تكفل حمايتها وحماية أمومتها وضمان الحد الأدنى من الشروط الإنسانية في ممارسة عملها وهو ما فعله المشرعان الأردني والإماراتي في هذا المجال[6].

وبهدف حماية الحد الأدنى من حقوق الطبقة العاملة في مواجهة أصحاب العمل وحماية المرأة على وجه التحديد[7] فإن المشرعين الأردني والإماراتي وضعا الأحكام القانونية التي تحفظ حقوق المرأة في العمل ضمن قواعد آمره لا تجوز مخالفتها أو الخروج عليها لتعلقها بالنظام العام. وقبل هذا وذاك فإن حقوق المرأة العاملة المسلمة رسخت منذ أربعة عشر قرناً، حيث قرر الإسلام حق المرأة في العمل ووفر لها الحماية الكافية[8].

وتأسيساً على ما تقدم، فإننا في هذا البحث سنناقش حقوق المرأة العاملة في قانوني العمل الأردني والإماراتي وذلك في مبحثين اثنين: المبحث الأول ونناقش فيه حقوق المرأة العاملة في الإسلام، والمبحث الثاني ونناقش فيه حقوق المرأة العاملة في قانوني العمل الأردني والإماراتي، وفي النهاية نعرض أبرز النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة في الإسلام

اهتم الإسلام اهتماماً كبيراً بالمرأة، حيث كرمها ورفع من شأنها إلى حد بلغت فيه المرأة مكانة عالية لم تبلغها في أي أمة سابقة ذلك أن تكريم الإسلام للإنسان تشترك فيه المرأة والرجل على حدٍّ سواء، فمبدأ المساواة في التكريم يقتضي أن يعامل الناس بالتساوي دون أي تحيز أو تمييز[9].

ولعل في معرفة مكانة المرأة في العصور التي سبقت الإسلام ما يكشف عن المكانة التي تبوأتها المرأة في الإسلام، ففي العصرين اليوناني والروماني كان ينظر إلى المرأة باعتبارها أدنى من الرجل، من حيث الملكات العقلية وأقل سمواً من الناحية الأخلاقية وكان الحال كذلك عند الفرس والهندوس[10]. أما في المجتمع الجاهلي قبل الإسلام فقد كانت كرامة المرأة ممتهنة فضلاً عن أنها عانت من بعض العادات الاجتماعية الموروثة كالوأد مثلاً، وقد عبر القرآن الكريم عن هذه العادات بقوله تعالى "وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُمْ بِالأُنثَى ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًا وَهُوَ كَظِيمٌ، يَتَوَارَى مِنَ الْقَوْمِ مِن سُوءِ مَا بُشِّرَ بِهِ أَيُمْسِكُهُ عَلَى هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ فِي التُّرَابِ أَلا سَاءَ مَا يَحْكُمُونَ"[11].

ولما جاء الإسلام ومست رحمته حياة المرأة رد عنها طغيان القساة من الرجال وحرر إنسانيتها روحاً وجسداً، حيث أتاح لها أن تتزود من العلم بما تشاء، وحصن حقوقها الاجتماعية والمالية وربطها برسالة الأمة الكبيرة ودعوتها العامة، ففي نطاق تعاليم الإسلام لا يقل وعي المرأة عن وعي الرجل بقضايا الدين والدنيا، وقد كانت المرأة في صدر الإسلام لا تقل عن الرجل علماً ولا جهداً في خدمة دينها ومجتمعها وأمتها[12].

فالإسلام يعطي المرأة الحق في العمل دون الإخلال بدورها المتمثل في تربية نشئ صالح وفي صيانة الأسرة فتشير بعض النصوص إلى أن بعض الصحابيات عملن في مجال الزراعة[13] والرعي[14] ونسج الملابس[15] وبعضهن عملن في مجال التمريض كرفيدة الأسلمية التي كانت تداوي الجراح[16]. كما أن من النساء المسلمات من تولى الملك والحكم كشجرة الدر ومنهن من كانت ذات تأثير كبير في اتخاذ القرارات التي تهم المجتمع

الإسلامي بأسره كالسيدة زبيدة زوجة الخليفة هارون الرشيد[17]، وغيرهن كثير، وهذا كله يدل على مشروعية عمل المرأة ومكانتها في الإسلام[18].

ومن بين طائفة الحقوق التي أقرها الإسلام للجميع حق العمل، حيث أمر الله سبحانه وتعالى الإنسان بالعمل والسعي لتحصيل الرزق من خلال الوسائل المشروعة والمباحة وأحاط عمل المرأة بضوابط تحدد طبيعة العمل الذي يسمح لها بأدائه وشروط المناخ الذي تؤدي فيه عملها[19]، وعليه فسوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب مستقلة كما يلي:

المطلب الأول: نظرة على وضع المرأة قبل الإسلام وفي ظل الإسلام

اختلفت نظرة الشعوب إلى المرأة عبر التاريخ، ففي المجتمعات البدائية الأولى وفي ظل شريعة أشنونا كان ينظر للمرأة على أساس أنها خلقت لأجل المتعة فقط، وفي شريعة لبت عشتار منحت المرأة جزءاً من الحقوق إذا كانت مريضة أو عاجزة، وفي شريعة حمورابي منحت المرأة بعض الحقوق كحقها في التجارة وحقها في التملك[20].

وفي العهد الإغريقي كانت المرأة مسلوبة الإرادة ومحرومة من كثير من الحقوق كالميراث والتعليم وكانت الجواري تتمتع بحقوق أكثر مما تتمتع به المرأة الحرة حيث كانت الجواري تمارس فن الغناء والطرب. وفي العهد الروماني حصلت المرأة على بعض الحقوق حيث كانت المرأة تمارس البيع والقضاء والكهانة، كما سمح لها بالتملك. وفي عهد الفراعنة حصلت المرأة على حقوقٍ أكثر نسبياً فقد وصلت المرأة للحكم، لكن وفي سبيل الحصول على رضا الآلهة كان يضحى كل عام بامرأة في نهر النيل، وكان لا يضحى إلا بأفضل وأجمل الفتيات. أما عند اليهود فقد كانت المرأة ممتهنة الكرامة وكان اليهود يستهينون بها ويحقرونها في حين أن المسيحية اعتبرت الرجل والمرأة جسداً واحداً لا قوامة ولا تفضيل بينهما[21].

أما في الجاهلية فقد كانت المرأة توأد في التراب وهي حية وكانت أثناء حياتها ممتهنة الكرامة ويتم التعامل معها كسلعة، فقد كان المجتمع الجاهلي مجتمعاً طبقياً لا مساواة فيه إلا بين الأحرار والسادة[22]. أما عن مركز المرأة فكان دون مستوى مركز الرجل بكثير، فقد منح الرجل نفسه حقوقاً لم يعطها للنساء، وبني مفهومي العدل والحق على أساس القوة فغصب الرجل حق المرأة وحرمها من حقوقها كحقها في الميراث، وكان الرجل في الجاهلية ينظر إلى المرأة كنظرته إلى الشيطان وكانت المرأة توصف بضعف العقل وكانت لا تستشار[23].

لكن عندما جاء الإسلام اعتنى بالمرأة بإنسانية رشيدة فلم ينتقص من كرامتها ولم يظلمها وأقر لها العديد من الحقوق كحقها في العمل الشريف بكافة صوره وحقها في الميراث وحقها في اختيار زوجها وحقها في إبداء الرأي[24] وبيَّن أن المرأة والرجل هما ركيزتا المجتمع الإنساني وأن شريعة المساواة هي الحاكمة لوجودهما وأن معيار التفاضل بينهما هو التقوى والعمل الصالح[25]. وبهذا فقد جعل الإسلام للمرأة مكانة اجتماعية مرموقة تمكنها من أداء رسالتها في الحياة، كما جعل لها ذمة مالية مستقلة وساوى بينها وبين الرجل في الإنسانية والواجبات العامة[26]، فقد قال تعالى "يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُم مِّن نَّفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً"[27]. كما جاء في الحديث النبوي الشريف "يأيها الناس ألا أن ربكم واحد, ألا لا فضل لعربي على عجمي ولا لعجمي على عربي ولا لأسود على أحمر ولا لأحمر على أسود إلا بالتقوى".

وعليه فإن مبدأ المساواة أقرته الشريعة الإسلامية مند أربعة عشر قرناً ، وبهذا تكون قد سبقت القوانين الوضعية الحديثة في تقريره وتطبيقه، وهذا ما اعترف به علماء الغرب من المستشرقين وغيرهم، وفي ذلك يقول المستشرق الايطالي دافيد دي سانتيلا "..وقد بشّر الإسلام بهذه المساواة في وقت لم يعرف عنها العالم المسيحي شيئاً"[28].

وانسجاماً مع هذا المنهج القويم فقد أوصى الإسلام بتكريم المرأة وبحسن التعامل معها ورعايتها فقد ورد عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال "ما أكرمهن إلا كريم وما أهانهن إلا لئيم"[29].وبلغت المرأة في الإسلام مكانةً عالية فقد اتّخذ رسول الله صلى الله عليه وسلم المرأة شريكاً له في حلّ النزاعات السياسية في عصره فكانت أُم سلمة هند بنت أبي أمّية مستشارته يوم الحديبية، فبعد أن عقد الصّلح مع قريش أمر صحابته أن ينحروا الهدي وكّرر ذلك ثلاثاً فما قام منهم أحد، فدخل الرّسول إلى أُم سلمة يستشيرها في الأمر، فقالت له: يا رسول الله أتحبّ ذلك؟ أخرج ثّم لا تُكلّم أحداً حتى تنحر بدنك، وتدعو حالقاً فيحلقك، فخرج ولم يكلم أحداً منهم حتى فعل ذلك، فلما رأى الناس ما فعل قاموا فنحروا فانفرجت بذلك أزمة كانت تهدّد المسلمين، ورجع الفضل في ذلك إلى أُم سلمة ذات العقل النافذ والمشورة الصائبة[30].

المطلب الثاني: مشروعية عمل المرأة في الإسلام

أكد الإسلام على حق المرأة في العمل، حيث أمر الله سبحانه وتعالى الإنسان بالعمل، والإنسان هو الرجل والمرأة، حيث قال تعالى "وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ"[31]، كما قال تعالى "فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنكُم مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ بَعْضُكُم مِّن

بَعْضٍ"[32]. وضمن الإسلام للمرأة حياة السعادة والتقدم إن هي التزمت خط الإيمان، وسلكت طريق العمل الصالح كالرجل تماماً، وفي ذلك يقول الله تعالى "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً"[33].

وأي عمل تقوم به المرأة لله تعالى فلا ينكر لها جزاؤه وثوابه، فعمل المرأة محترم كعمل الرجل عند الله لأنهما من مصدر واحد وعلى مستوى واحد، فهي شريكة الرجل في الجنة كما هي شريكته في دار الدنيا، وفي ذلك يقول الحق عز وجل "وَمَن يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ"[34].

ويشهد التاريخ على أن المرأة المسلمة قدمت خدمات جليلة للمجتمع الإسلامي وساهم عملها في تقدم المجتمع ورقيه، فقد عملت المرأة المسلمة في قطاع التجارة كما هو الحال في عمل أم المؤمنين السيدة خديجة رضي الله عنها[35]، كما عملت المرأة في القطاع الطبي كما هو الحال مع رفيدة الأسلمية، كما عملت المرأة في قطاع الزراعة وتربية المواشي كما هو الحال مع أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنها[36]، كما عملت المرأة في مجال إدارة الأعمال وتقديم الاستشارات الخاصة بالأسواق التجارية كما هو الحال مع الشفاء بنت عبدالله بن عبد شمس التي كان الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه كثيراً ما يستشيرها في شئون السوق[37]، وغير ذلك كثير.

يظهر مما تقدم أن الإسلام أباح للمرأة العمل، لا بل إنه أمرها به وقدم نموذجاً رائعاً لحقوق الإنسان في تشريعاته، منسجماً مع الفطرة الإنسانية ومحدداً الحقوق بأوامره ونواهيه الشرعية ومبيناً الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق وضمانات ممارستها، والأداة التي يناط بها إقامتها، وهذا كله بخلاف ما تقرر في الفكر الغربي الرأسمالي، الذي يقوم على تنظير مجرد لحقوق الإنسان يرتبط في مصدره بالحرية غير المضبوطة وبحق الفرد في أن يعمل ما يريد وكيفما يريد دون أي اعتبار لطبيعة تكوينه أو لكرامته[38].

المطلب الثالث: ضوابط عمل المرأة في الإسلام

عندما قرر الإسلام للمرأة الحق في العمل لم يترك هذا الأمر دون قيود أو ضوابط تحدد العمل ونوعيته، بل اشترط لممارسته أن يكون عملها مناسباً لطبيعتها وملائماً لفطرتها، وألا يخل بمسؤوليتها كراعية لبيتها وزوجها وأولادها، وأن يكون استثمارها لوقتها متوازناً مع واجباتها تجاه أسرتها ومع دورها باعتبارها عنصراً مفيداً ومنتجاً في مجتمعها[39]، ومن الشروط التي وضعها الإسلام لعمل المرأة ما يلي:

أولاً: الضرورة:

اشترط الإسلام لخروج المرأة من بيتها إلى العمل وجود عذر موجب يقره الشرع، كحاجتها إلى كسب تستعين به على تبعات حياتها[40]. ومن الضرورات التي اعتبرها الإسلام مبيحة للمرأة لتخرج للعمل هي:

1- وفاة الزوج وبقاء الزوجة والأسرة دون معيل وعدم قيام بيت المال بواجبه نحوها[41].

2- فقر المرأة وحاجتها إلى العمل عفة وإعالة لنفسها أو للإنفاق على أبوين عاجزين أو زوج لا يقوى على الكسب لعجز أو عاهة، ولقد أشار القرآن الكريم إلى شرط الضرورة في خروج المرأة إلى العمل في قصة النبي موسى عليه السلام مع بنات شعيب حيث قال تعالى "**وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِن دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ**"[42].

3- مشاركة الزوج في الأعمال الزراعية لا سيما في الأوساط الريفية حيث تنتفي الفتنة والغواية من خروجها إسهاماً منها في إعانة زوجها وتوفيراً لتبعة النفقات عليه[43].

4- أن تكون المرأة مبدعة في بعض ميادين العمل التي تحتاجها الأمة ويعود عملها بالنفع العام على المجتمع بأسره[44].

ثانياً: أن يكون العمل متناسباً مع طبيعة المرأة وفطرتها الأنثوية وقدراتها الجسمية واستعداداتها النفسية، فلا يقبل لها الإسلام أن تندفع إلى ميادين العمل الشاق كالعمل في المناجم أو المصانع أو قيادة المركبات الثقيلة لأن ذلك ينافي طبيعتها وتركيبة جسمها.

ثالثاً: أن لا يكون عملها على حساب مسؤولياتها الزوجية والأسرية حيث وظيفتها الرئيسة تجاه زوجها وأولادها، لأن الأولوية ينبغي أن تمنح لوظيفتها الأصلية كأم وكزوجة[45].

رابعاً: أن تلتزم بالآداب والأخلاق الإسلامية القويمة فتخرج إلى العمل محتشمة ولا تخالط في عملها الرجال أو تختلي معهم، وذلك إبعاداً لها عن الشر والفساد، ولقد كان في قول بنتي سيدنا شعيب لموسى عليه السلام حيث سألهن عن سبب عدم اقترابهن من الماء أشارة إلى هذا المعنى، فالذي يمنعهن هو حرصهن على عدم مزاحمة الرجال ومخالطتهم أثناء السقاء[46].

خامساً: أن يكون عملها بأذن الأب أو الولي إن كانت بنتاً انطلاقاً من مبدأ بر الوالدين وطاعتهما، أو بإذن زوجها إن كانت متزوجة، لأن ذلك من حقوقه عليها[47].

سادساً: أن يكون الغرض من استخدامها وعملها الاستفادة من طاقاتها وقدراتها كإنسان وليس كأنثى تجذب وتستميل الجنس الآخر[48].

وهكذا فإن الإسلام عندما أباح للمرأة العمل فإنه لم يترك ذلك بدون قيود أو ضمانات كافية من أجل المحافظة عليها وذلك نظراً للطبيعة الخاصة بها ومن أجل عدم إغفال الواجب الرئيس لها وهو تربية الأجيال القادمة التربية الإسلامية الصحيحة.

المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والإماراتي

أضحى تمكين المرأة من مشاركة الرجل في العمل في كافة الميادين متطلباً أساسياً للتنمية البشرية في أي دولة تنشد رفاهية أفرادها[49]، وحيث أن العمل - باعتباره جهد الإنسان وعطاءه النابع من قواه - يتأثر كماً ونوعاً بصحة صاحبه وبظروفه النفسية والاجتماعية كتأثره بكفاءته ومهارته الفنية فإنه لا بد من أن يوفر للعامل ظروفاً مناسبةً للعمل حتى يكون قادراً على العطاء والإبداع[50].

وعليه فإنه يجب توفير هذه الظروف للمرأة العاملة التي يجب أن تحاط أيضاً بسياج من الضمانات القانونية التي تمكنها من أداء دورها في خدمة المجتمع. ومن هذا المنطلق جاء اهتمام المشرع الوطني في المملكة الأردنية الهاشمية ودولة الإمارات العربية المتحدة بشأن عمل المرأة، حيث نص المشرع في هاتين الدولتين على عدد من الضمانات والحقوق للمرأة العاملة، وقد جاءت هذه الضمانات في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته وقانون تنظيم علاقات العمل الإتحادي في دولة الإمارات العربية المتحدة رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته وكذلك في الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجب هذين القانونين.

لكن وقبل أن نتناول حقوق وضمانات المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والإماراتي نمهد لذلك بتناول حق المرأة في العمل في الدستور الأردني والدستور الإماراتي.

فقد اهتم المشرع الأردني ومنذ إنشاء الدولة عام 1921 بالمساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات ومنها الحق في العمل، وذلك ابتداء من القانون الأساسي لشرق الأردن لعام 1928[51] ومن بعده دستور عام 1946[52] وحتى الدستور الحالي لعام 1952 الذي نص في الفقرة الأولى من المادة السادسة على ما يلي: "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين" ونص في الفقرة الأولى من المادة 23 على أن "العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به". كما جاء في الفقرة الثانية/د من المادة 23 ما يلي: "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ التالية: د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث".

وكذلك الحال فقد كفل الدستور الإتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة لعام 1971 المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات ومنها الحق في العمل فنص في المادة 14 على أن "المساواة، والعدالة الاجتماعية، وتوفير الأمن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين، من دعامات المجتمع، والتعاضد والتراحم صلة وثقى بينهم". كما نص في المادة 20 على ما يلي "يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له، ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل، على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة". كما نص في المادة 34 على أن "كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف"".

ورغم أن العبارات التي وردت في النصوص السابقة للدستور الأردني والدستور الإماراتي لم تنص بصورة صريحة وجلية على حق المرأة في العمل إلا أن المفهوم الضمني من مجملها يفيد أن إرادة المشرع الدستوري في كل من الأردن والإمارات العربية المتحدة قد اتجهت إلى أن حق العمل هو للرجل والمرأة على حد سواء، وذلك لأنه في ذات الوقت لم يحصر العمل في طرف واحد دون الطرف الآخر[53].

وعليه فإن حق المرأة في العمل من الحقوق الدستورية التي تشملها الضمانات الدستورية والتي عالجها المشرعان الأردني والإماراتي. وهذه المبادئ التي قررها الدستور الأردني والدستور الإماراتي مقررة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 الذي أرسى مبادئ وقواعد عديدة في مجال العمل[54].

جدير بالذكر أن الميثاق الوطني الأردني لعام 1990[55] قد جاء ليوضح ما يعتبر غامضاً من نصوص الدستور حيث نص على الحق في العمل وأورد في الفقرة الثانية من الفصل الأول ما يلي "الأردنيون رجالاً ونساءً لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين، وهم يمارسون حقوقهم الدستورية، ويلتزمون بمصلحة الوطن العليا وأخلاق العمل الوطني بما يضمن توجيه طاقات المجتمع الأردني وإطلاق قدراته المالية والروحية لتحقيق أهدافه في الوحدة والتقدم وبناء المستقبل".

أما حق المرأة في العمل فقد أكده الميثاق من خلال إقرار حقها في إجازة الأمومة ورعاية أطفالها بما في ذلك الضمانات الصحية والاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة والخدمات المساندة الأخرى لها[56]. وكذلك فقد أكد الميثاق على أن المرأة شريكة الرجل في تنمية المجتمع الأردني وتطويره مما يقتضي تأكيد حقها الدستوري والقانوني في المساواة

والتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب والعمل وتمكينها من أخذ دورها الصحيح في بناء المجتمع وتقدمه[57].

أما في مجال تقرير حق العمل للمرأة في التشريع العادي، فقد جاء قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته بنصوص صريحة لتؤكد المساواة بين الذكور والإناث في الحقوق العمالية حيث عرف العامل بأنه: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر.." [58]. وهذا عينه هو ما قرره قانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980 الذي عرف العامل بأنه "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل.."[59]. يتبين لنا من ذلك أن هذين القانونين يطبقا على العامل ذكراً كان أم أنثى مع أن أنهما خصا الأنثى بقواعد خاصة لضمان حمايتها على نحو ما سنرى لاحقاً .

هذا وقد صدرت بموجب هذين القانونين العديد من الأنظمة والتعليمات والقرارات الخاصة بالمرأة العاملة التي نظمت بعض الأوضاع الخاصة بها والتي يفهم من خلالها إقرار المشرع العادي لحق المرأة في العمل وحمايته لها[60].

من خلال ما تقدم نلاحظ أن المشرعين الأردني والإماراتي قد أكدا على حق المرأة في العمل وكذلك على مبدأ مساواتها بالرجل في مختلف المستويات[61]، إلا أنهما خصا المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تتفق مع طبيعتها الفسيولوجية ومهمتها الأساسية، حيث أن هنالك من الأعمال ما يتضمن بطبيعته قدراً كبيراً من الخطورة كالعمل في المجالات الكيماوية أو البيولوجية وغيرها، ومنها ما يكون شاقاً أيضاً بطبيعته كالعمل الذي يستلزم القدرة على التحمل والصبر والجلد كالعمل في المناجم والمحاجر تحت سطح الأرض وغيرها، إضافة إلى أن هناك من الأعمال ما يتطلب القيام به باستمرار، أي على مدى اليوم في النهار والليل، ولا شك أن العمل ليلاً أشد إرهاقاً للإنسان، هذا فضلاً عن المخاطر الأمنية والأخلاقية[62].

لهذه الأسباب فقد تدخل المشرع الأردني والإماراتي لتقرير الحماية القانونية للمرأة العاملة وذلك في صورة التزامات فرضها على عاتق أصحاب العمل، إضافة إلى وضع قواعد خاصة الغاية منها حماية المرأة العاملة. وعليه فسوف نتناول هذه الحماية للمرأة العاملة في المطالب الأربعة التالية:

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة

تنبه المشرع الأردني والمشرع الإماراتي إلى أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل، لذلك فإن من الأعمال ما لا يتفق مع طبيعة المرأة لما تنطوي عليه من مخاطر

صحية تؤثر على سلامتها وصحتها، ثم إن العمل ليلاً قد لا يتفق مع دور المرأة في رعاية الأسرة من حيث واجباتها ومسؤولياتها تجاه أسرتها وأطفالها، ولما ينطوي عليه هذا العمل من مخاطر أخلاقية وأمنية[63]، لهذه الأسباب ولاعتبارات رعاية الأنوثة ومراعاة دور المرأة تجاه الأسرة فقد أحاط المشرع الأردني والإماراتي[64] المرأة العاملة بضماناتٍ وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية؛ فتتحقق الحماية الصحية من خلال منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال والصناعات التي قد تؤثر على صحتها، وتتحقق الحماية الأخلاقية من خلال حظر تشغيلها في بعض الأوقات التي قد تؤثر عليها من الناحية الأخلاقية.

وعليه فسوف نتناول هاتين الناحيتين في فرعين متتالين:

الفرع الأول: حماية المرأة من الأعمال الخطرة أو الشاقة

نصت المادة 69 من قانون العمل الأردني على أنه "تحدد بقرار من وزير العمل بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة: أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها". كما نصت المادة 29 من قانون العمل الإماراتي على أنه "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك في الأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة".

من خلال هذين النصين يتبين لنا أن كلاً من المشرعين الأردني والإماراتي قد أعطى وزير العمل صلاحية تحديد الصناعات والأعمال الشاقة التي لا تستطيع المرأة القيام بها أو الصناعات والأعمال التي يشكل عمل المرأة فيها خطراً على صحتها، وذلك بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة. ونلاحظ أن كلاً من المادتين المذكورتين أعلاه في كلا القانونين جاءت بصيغة مطلقة بحيث يملك وزير العمل تحديد هذه الأعمال والصناعات، وكذلك تحديد الأوقات بعد أخذ رأي الجهات المختصة، أي أن كلاً منها تستوعب كل عمل سواءً كان شاقاً أم خطراً على المرأة العاملة[65].

ولقد صدر عن وزير العمل الأردني القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها[66]، كما صدر مثل هذا القرار عن وزير العمل الإماراتي[67] حيث شملت هذه الأعمال ما يلي:

1- المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض **2-** صهر المعادن **3-** تغضيض المرايا بواسطة الزئبق **4-** صناعة المواد المتفجرة والمفرقعات والأعمال المتعلقة بها **5-** لحام المعادن بكافة أشكالها **6-** العمليات التي يدخل

في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل: صهر الرصاص، أول أكسيد الرصاص، وصناعة مركبات الرصاص **7-** عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية **8-** تنظيف الورش التي تزاول الأعمال المبينة في البندين 6-7 أعلاه **9-** صناعة الإسفلت **10-** صناعة الكاوتشوك **11-** شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن **12-** الدهان بمادة الدوكو **13-** إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة **14-** سلخ وتقطيع الحيوانات **15-** العمل في البارات.

يتبين لنا من خلال استعراض هذه الصناعات والأعمال المحظورة على النساء مدى الحرص والاهتمام بالمرأة العاملة من الناحية الصحية، وخاصة المرأة الحامل، لما في ذلك من تأثير سلبي على صحتها وصحة الجنين، فهذه الصناعات والأعمال من شأنها الإضرار بالمرأة العاملة كتغضيض المرايا بواسطة الزئبق والعمليات التي تدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، كما أن من هذه الأعمال أيضاً ما يتضمن مشقة كبيرة للقيام به مثل العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وغيرها.

ومن الملاحظ على نص هذين القرارين أن هذه الأعمال والصناعات قد وردت على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال، مما يعني أنه يجوز للمرأة العمل في أية أعمال أخرى لم ترد في نص هذا القرار حتى لو كان من شأن ذلك الإضرار بصحتها، كذلك وبما أن هذه الأعمال والصناعات وردت على سبيل الحصر فإنه لا يجوز القياس عليها أو التوسع فيها، الأمر الذي يؤدي إلى تقييد سلطة القضاء في اعتبار بعض الأعمال والصناعات ضارة بصحة وسلامة المرأة العاملة[68].

ومن الجدير بالذكر كذلك أن هذين القرارين لم يبينا أن هذه الأعمال والصناعات تخضع لمراجعة دورية بين حين وآخر، مما يؤدي إلى عدم مسايرة قانون العمل للواقع حيث أن المعروف هو أن قانون العمل يعد قانوناً ذات طبيعة واقعية، أي أنه يتغير ويتطور تبعاً لتطور وتغير أوضاع المجتمع، فهذه السمة هي أهم سمات قانون العمل، وهذا يؤدي إلى أن تبقى قواعده بعيدة عن العمومية والتجريد، فهي تنظم كل حالة على حده بما يتفق مع طبيعة العمل وظروف العامل وقدرة صاحب العمل[69].

ومهما يكن من أمر فإن هذه الصناعات والأعمال المحظورة على المرأة يجب أن تتم مراجعتها بشكل دوري[70]، وذلك لوجود بعض الأعمال التي قد تبدو سهلة ولكنها تنطوي على بعض المخاطر مثل العمل في بعض الصناعات الإلكترونية فترة طويلة من الزمن، إضافة إلى أن هناك بعض الأعمال الأخرى الخطرة التي لم يذكرها القرار مثل أعمال

التحميل والتنزيل، وتلك التي تتضمن حمل الأثقال مثل نقل البضائع وتخزينها داخل المحال التجارية، وكان الأجدر أن يتضمنها القرار ويحظر على المرأة هذه الأعمال؛ لأنها تشكل خطراً عليها قد تعرضها لإصابات الظهر والاضطرابات العضلية الحركية وربما تؤثر على صحة وسلامة الجنين إذا كانت المرأة حاملاً[71].

كما تضمن هذان القراران النص على أعمال محظورة على المرأة الحامل وهي: **1-** الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية والنووية وأشعة إكس خلال فترة الحمل **2-** أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة وأدخنة أي من مشتقات النفط **3-** الأعمال التي يصاحبها التعرض لمواد مؤثرة على الأجنة **4-** الأعمال التي تستلزم التعرض للإثيلين في الصباغة وثاني كبريتيد الكربون في صناعة الحرير الصناعي والبيلفوان والمواد الهيدروكربونية في تكرير البترول والزئبق والفسفور والنيتروبنزول والمنجنيز والكالسيوم والبيريليوم.

على أن المرأة الحامل فقط هي التي يحظر تشغيلها في هذه الأعمال، أما المرأة غير الحامل فإنه يجوز تشغيلها فيها علماً أن هذا قد يشكل خطراً على المرأة سواءً أكانت حاملاً أم لا، وكان الأجدر دمج هذه الأعمال مع الأعمال التي تشكل خطراً على المرأة العامل سواءً أكانت حاملاً أم لا، ونعتقد أن الحماية القانونية للمرأة العاملة تتحقق من خلال عدم التفريق بين المرأة الحامل والمرأة غير الحامل في هذا المجال.

الفرع الثاني: حظر عمل المرأة ليلاً

مما لا شك فيه أن العمل يعدليلاً أشد إرهاقاً من العمل نهاراً حيث كشفت الأبحاث العديدة[72] التي تناولت انعكاسات العمل ليلاً على صحة العمال عن سببين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية وهما: اضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية، حيث تبين أن العمل الليلي قد يعرض النساء وخاصة أثناء أيام دورتهن الشهرية إلى إجهاد زائد مما يجعل حاجتهن للحماية أولى وأوجب من حاجة الرجال للحماية[73].

كما أن العمل ليلاً له آثاره الاجتماعية والأخلاقية الضارة بالأسرة، خاصة فيما إذا كانت الأم هي التي تعمل ليلاً ولديها أطفال بحاجة إلى رعاية، هذا بالإضافة إلى أن استمرار المرأة في القيام بأعبائها المنزلية قد يؤدي إلى قلة عدد ساعات نومها وزيادة إرهاقها فيؤثر ذلك على صحتها، وبالنتيجة يؤثر سلباً على صحة أطفالها[74]. هذا فضلاً عن أن تشغيل المرأة ليلاً يؤدي إلى حرمانها من الراحة خلال الليل باعتباره الفترة الطبيعية للراحة ويعيق قيامها بواجباتها الزوجية[75]

لهذه الأسباب اهتم المشرعان الأردني والإماراتي بالمرأة العاملة وحظرا عملها ليلاً من خلال ما نصت عليه المادة 69/ب من قانون العمل الأردني والتي صدر بموجبها القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، حيث نص على أنه "لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً إلا في الأعمال التالية: **1-** العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما **2-** العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية **3-** العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات **4-** العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية **5-** العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها **6-** أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم، أو لمنع وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها، ويشترط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على 30 يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على 10 ساعات في كل يوم".

أما المشرع الإماراتي فقد أورد في المادة 27 من قانون العمل لسنة 1980 أنه "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً .." وبيَّن أن المقصود بكلمة "ليلاً" هي المدة التي لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية وتشمل الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السابعة صباحاً . على أن المشرع الإماراتي أورد في المادة 28 الحالات المستثناة من ذلك وهي بالتحديد: **أ-** الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة؛ **ب-** العمل في مراكز إدارية وفنية ذات مسئولية؛ ج- العمل في خدمات الصحة والأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية إذا كانت المرأة العاملة لا تزاول عادة عملاً يدوياً .

وبموجب المادة 28 من قانون العمل الإماراتي فقد صدر قرار وزير العمل رقم 1/46 لسنة 1980 الذي حدد الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها، وهي على النحو التالي:

1- العمل في الفنادق والمطاعم والنزل والمقاهي والبوفيهات والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وغيرها من المحلات المماثلة.

2- العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية الداخلية أو بالطرق الجوية ويدخل في ذلك مكاتب السياحة والطيران وفي المطارات.

3- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً عن خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص دائرة العمل المختصة بمدد أطول.

4- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

5- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

6- العمل في المحلات التجارية في شهر رمضان والثلاثة أيام السابقة لعيد الأضحى.

7- العمل في المستشفيات والمصحات وعيادات الأطباء ودور العلاج الأخرى.

يلاحظ هنا أن المشرع الأردني - وبعكس المشرع الإماراتي - لم يحدد المقصود بكلمة الليل[76]، ولكنه اكتفى بأن ترك مسألة تحديد الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها إلى وزير العمل، ومن خلال القرار السابق حدد الوزير فترة الليل بالنسبة لعمل المرأة من الساعة الثامنة مساءً ولغاية الساعة السادسة صباحاً، وكما هو معلوم فإن الساعة الثامنة مساءًتأتي بعد غروب الشمس فلكياً، وتكون ضمن فترة الليل هذا في فصل الصيف، أما في فصل الشتاء وفلكياً أيضاً فتقصر ساعات النهار وتزداد ساعات الليل، وعلى ذلك فإن الساعة الثامنة مساءًتكون ساعة متأخرة ويكون الليل قد دخل ربما في ساعته الثالثة، وكل ذلك بطبيعة الحال وفق التوقيت الفلكي لليل والنهار، هذا فضلاً عن نظام التوقيت الصيفي والشتوي المعمول به في الأردن وما ينجم عنه من فرق بين ساعات عمل النهار والليل.

وعليه فإنه وفي هذا الصدد كان الأجدر بوزير العمل الأردني أن يحدد بداية الليل بالساعة السابعة مساءًبدلاً من الساعة الثامنة مساءً هذا في فصل الصيف، أما في فصل الشتاء فيتوجب أيضاً وزيادة في الحرص والاهتمام بالمرأة العاملة من الناحية الأخلاقية والأمنية أن تكون بداية الليل قبل ما هو محدد بالقرار بساعة أو بساعتين.

أما المشرع الإماراتي فيلاحظ عليه أنه أطال فترة الليل إذْ جعلها بعد العاشرة مساءً مع أن هذا قد يكون وقتاً متأخراً جداً من الليل، كما أنه جعل نهاية الفترة في الساعة السابعة صباحاً بعكس المشرع الأردني الذي جعلها السادسة صباحاً، ومن هذه الناحية نعتقد أن موقف المشرع الأردني أقرب للصواب.

كما يلاحظ أن قراري وزيري العمل الأردني والإماراتي قد استثنيا حظر عمل المرأة ليلاً في دور الملاهي والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء[77]، ونعتقد أن

الشبهات ربما تكون متوافرة في هذه الأماكن مما يجعل استثناء هذه الأعمال من الحظر يتناقض مع الغاية من الحظر أصلاً والتي تكمن في حماية المرأة أخلاقياً وصون كرامتها وإبعادها عن مواطن الشبهات.

ولقد أحسن المشرعان صنعاً عندما جعلا حظر عمل المرأة ليلاً هو الأصل والاستثناء على ذلك هو ما تضمنته القرارات من أعمال يجوز تشغيل النساء فيها، إلا أنه يؤخذ عليهما أنهما توسعا في الأعمال المستثناة توسعاً غير مبرر، ونعتقد أن هذا يتعارض مع ما يجب أن يوفر للمرأة من حماية ودرء للشبهات عنها والمحافظة على أخلاقها وقيمها وتمكينها من أداء وظيفتها الأساسية في المجتمع وهي رعاية منزلها وأسرتها وتربية أطفالها.

وعلى ذلك فإننا نرى ضرورة إعادة النظر في مضمون هذين القرارين وبالأخص قرار وزير العمل الأردني على نحوٍ يحظر عمل المرأة في الليل كلياً ما لم تكن هناك ضرورة ملحة كالعمل في المستشفيات والعيادات والصيدليات والمطارات.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بحماية الأمومة

إن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل فهي بحاجة إلى الرعاية والحماية في كل مراحل حياتها، ومن أهم مراحل حياة المرأة مرحلة الحمل والولادة، فالمرأة العاملة الحامل قد تتعرض إلى مخاطر متعددة، الأمر الذي أوجب تدخل المشرع من أجل توفير الحماية اللازمة والضمانات القانونية لها من أجل التوفيق بين عملها ورعاية أسرتها[78].

لهذه الأسباب فقد اهتم المشرعون في مختلف دول العالم بتوفير كافة الشروط والظروف المناسبة لحماية أمومة المرأة بشكل عام، وأمومة المرأة العاملة بشكل خاص، وهكذا فعل المشرعان الأردني والإماراتي حيث وضعا التشريعات التي تضمنت العديد من الأحكام الخاصة والضمانات التي تكفل حماية أمومة المرأة العاملة ذلك أن الأمر لا يتعلق بالمرأة العاملة وحدها، بل بطفلها كذلك. كما أن إرهاق الأم في العمل يؤثر بلا شك على صحتها، وبالتبعية يؤثر على صحة أطفالها، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على صحة الأجيال القادمة[79].

وقد اتخذ اهتمام المشرعين الأردني والإماراتي بحماية الأمومة عدة مظاهر تتمثل في منح الأم العاملة إجازة أمومة وكذلك استمرار تقاضيها للأجر خلال هذه الإجازة وأيضاً حمايتها من أن تفقد عملها، وعليه فسنتناول هذه الأمور في ثلاثة فروع كما يلي:

الفرع الأول: مدة إجازة الأمومة

لم يقل اهتمام المشرع الأردني بالأم العاملة عن غيره من المشرعين، فقد وضع عدة أحكام وضمانات من أجل حماية أمومة المرأة العاملة حيث أورد في المادة 70 من قانون العمل أن "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة".

وكذلك الحال فإن المشرع الإماراتي أورد في المادة 30 من قانون العمل أن "للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها وبشرط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة، وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها".

من خلال النصين السابقين يتبين لنا أن المشرع الأردني أعطى المرأة العاملة الحامل الحق في أن تحصل على إجازة مجموع مدتها عشرة أسابيع قبل الوضع وبعده بشرط أن لا تقل بعد الوضع عن ستة أسابيع، أي أن لها أن تأخذ قبل الوضع لغاية أربعة أسابيع، وهذا يدل على مدى الحرص من قبل المشرع على صحة المرأة العاملة، وصحة وليدها الذي هو بحاجة ماسة إلى عناية الأم بعد الولادة مباشرة، وبطبيعة الحال فإنه إذا تقدمت المرأة العاملة الحامل بطلب إجازة قبل الوضع فإن عليها أن ترفقها بتقرير طبي بالتاريخ المتوقع للولادة [80].

أما المشرع الإماراتي فقد أعطى المرأة العاملة الحامل الحق في أن تحصل على إجازة مجموع مدتها خمسة وأربعين يوماً، لكنه لم يحدد المدة التي تؤخذ قبل الوضع أو بعده كما فعل المشرع الأردني، بمعنى أن المشرع الإماراتي حدد المدة تحديداً إجمالياً تاركاً للمرأة الحامل أو للطبيب المختص تقدير مدى احتياجها إلى إجازة معينة قبل الوضع[81].

إلا أنه يلاحظ أن كلاً من المشرعين فرق بين المرأة العاملة في القطاع الخاص والتي تخضع لنصوص قانون العمل والمرأة العاملة في القطاع العام أو الحكومي والتي تخضع لنظام الخدمة المدنية (كما هو الحال في الأردن) وقانون الموارد البشرية (كما هو الحال في الإمارات العربية المتحدة). فوفقاً لنص المادة 105 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007[82] فإن مدة إجازة الأمومة تسعون يوماً، ووفقاً لنص المادة 53 من قانون الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة رقم 11 لسنة 2008[83] فإن مدة إجازة الأمومة ستون يوماً .

وجدير بالإشارة أنه بموجب الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة التي عدلت الاتفاقيات الدولية السابقة (الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 والاتفاقية رقم 103 لسنة 1952) أصبح من حق المرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً وذلك عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المتوقع للولادة[84]. كذلك الحال فإنه بموجب الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل أصبح من حق المرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع[85].

يتضح من ذلك أن مدة إجازة الأمومة يجب أن تعدل في قانون العمل الأردني وقانون العمل الإماراتي إما لتصبح موحدة بالنسبة للمرأة العاملة في الدولة سواءً أكانت تعمل في القطاع العام أم في القطاع الخاص أو لتصبح منسجمة مع ما أقرته اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1976.

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بأجر إجازة الأمومة

حرص المشرع الأردني والمشرع الإماراتي على إعطاء المرأة العاملة أجرها كاملاً عن فترة إجازة الأمومة وألزم صاحب العمل بدفع هذا الأجر كاملاً حيث أن هذا الأجر مقرر بنص القانون ولا يعد من قبيل المنحة أو الهبة[86]. وبذلك يكون كل من المشرعين الأردني والإماراتي قد راعى جانب المرأة العاملة التي تكون وخاصةً في المراحل الأولى من الوضع بحاجة إلى الكثير من النفقات لرعاية صحتها ورعاية وليدها[87].

وربما كانت الحكمة من فرض الأجر الكامل للمرأة العاملة خلال إجازة الأمومة هو حتى لا يكون حرمانها من الأجر دافعاً لها للعودة إلى العمل قبل انقضاء مدة الإجازة وذلك من أجل سد حاجاتها مما قد يعرضها وطفلها للمخاطر الصحية[88].

هذا مع ملاحظة أن المشرع الأردني لم يشترط مدة معينة للخدمة لكي تحصل المرأة على أجرها كاملاً في حين اشترط المشرع الإماراتي ألا تقل مدة عملها عن سنة كاملة أما إذا قلت عن ذلك فيكون لها الحق في الحصول على نصف الأجر.

الفرع الثالث: حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة

وهذه صورة أخرى من صور الحماية القانونية للمرأة العاملة، فقد حظر المشرع الأردني فصلها من العمل أثناء إجازة الوضع، حيث نصت المادة 27/أ/1 من قانون العمل على ما يلي "أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء

خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية: 1- المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة".

كما يمكن القول أن المشرع الإماراتي سار على هذا النهج وهذا ما يستفاد من نص المادة 124 من قانون العمل الذي جاء على النحو التالي "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحياً قبل استنفاذه الإجازات المستحقة له قانوناً ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك"، وسندنا في ذلك أن إجازة الوضع أو الأمومة هي من بين الإجازات التي أقرها المشرع الإماراتي للمرأة العاملة ولربما يستغل رب العمل عدم قدرتها على العمل كالمعتاد وخاصة في الشهور الأخيرة من الحمل فيعمد إلى فصلها.

من خلال هذين النصين يتبين لنا مدى حرص المشرعين الأردني والإماراتي على حماية المرأة العاملة وعلى الحفاظ على فرصة عملها، هذا مع ملاحظة أن تمتع المرأة العاملة بالحماية القانونية التي نصت عليها المادة 27/أ من قانون العمل مشروط بالتزامها بأحكام القانون والتي تتفق والحكمة من تقرير هذه لحماية. وعلى ذلك فإنه إذا ثبت قيام المرأة العاملة بالعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها كان صاحب العمل الأصلي في حل من أحكام المادة 27/أ وهذا ما نصت عليه المادة 27/ب من قانون العمل الأردني حيث جاء فيها "يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفترة".

المطلب الثالث: حق المرأة العاملة في رعاية أطفالها

أدت زيادة الإنتاج إلى الطلب على الأيدي العاملة وهذا ساعد على دخول المرأة في سوق العمل بشكل كبير وخاصة في أواخر القرن الماضي، مما أدى إلى زيادة عدد الأسر العاملة أي التي يعمل فيها الأب والأم في وقت واحد، وهذا الواقع أدى إلى ضرورة خلق أو إيجاد توازن بين المسؤوليات العائلية ومسؤوليات العمل[89] وكذلك أدى إلى زيادة مطالبة المرأة العاملة لنفسها بضمانات تساعدها على التوفيق بين مسؤولياتها المتعارضة مما حدا بالمشرعين في مختلف دول العالم إلى إقرار العديد من الحقوق والضمانات بهدف مساعدتها على التوفيق بين هذه المسؤوليات المتعارضة[90].

وكغيرهم من المشرعين فإن المشرعين الأردني والإماراتي نصا على عدد من الحقوق والضمانات بهذا الخصوص، حيث أقرا للمرأة العاملة الحق في رعاية أطفالها من

حيث منحها فترة لإرضاع طفلها، ومنحها إجازة لرعايته، وإلزام رب العمل بتوفير دار الحضانة لأطفال العاملات.

وبناءً على ما تقدم فسوف نتناول الحقوق التي أقرها المشرعان الأردني والإماراتي في هذا المجال في ثلاثة فروع:

الفرع الأول: حق المرأة في فترة لإرضاع طفلها

استكمالاً لحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة، فقد نص المشرع الأردني في المادة 71 من قانون العمل على أن "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة 70 من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

كما نص المشرع الإماراتي في المادة 31 من قانون العمل على أنه "خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخرتين يومياً لهذا الغرض لا تزيد كل منها على نصف ساعة، وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر".

من خلال هذا النص يتبين لنا مدى حرص كل من المشرعين الأردني والإماراتي على تشجيع الرضاعة الطبيعية بهدف المحافظة على استقرار الأم العاملة النفسي وشعورها بالراحة والطمأنينة ما ينعكس إيجاباً على صحتها وصحة مولودها ويساهم بالتالي في زيادة إنتاجيتها[91].

إلا أننا نلاحظ أن المشرع الأردني أعطى للمرأة الحق في الحصول على هذه الفترة خلال سنة من تاريخ الولادة بينما جعلها المشرع الإماراتي خلال ثمانية عشر شهراً من تاريخ الولادة، كما أن المشرع الأردني لم يحدد عدد الفترات إلا أن المشرع الإماراتي حددها بفترتين فقط على أن كلا المشرعين حددا مجموع الزمن المخصص لذلك بساعة كاملة محسوبة من ساعات العمل بمعنى أنها مدفوعة الأجر، وفي هذا تتجلى أسمى مظاهر الحماية للمرأة العاملة.

الفرع الثاني: حق المرأة العاملة في إجازة لتربية أطفالها

اهتم المشرع الأردني بالوضع الأسري وحاجة الأطفال لأمهم؛ لأن الطفل في سنوات عمره الأولى يحتاج إلى رعاية خاصة تستوجب بقاء الأم إلى جانبه، وحتى تتمكن المرأة العاملة من رعاية طفلها فقد نص المشرع الأردني على حق الأم العاملة في إجازة لرعاية أطفالها، حيث جاء في المادة 67 من قانون العمل ما يلي "للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة".

وبناءً عليه فقد حدد المشرع الأردني مدة الإجازة بسنة واحدة كحد أقصى وأن تكون بدون أجر، لكنه لم يحدد عدد المرات التي يحق للمرأة الحصول فيها على مثل هذه الإجازة. وقد اشترط المشرع لاستحقاق هذه الإجازة ألا يقل عدد العاملين في المؤسسة عن عشرة عمال، وأن يكون لدى المرأة العاملة أكثر من طفلين، وهذا الشرط يستند إلى صيغة النص التي جاءت بصيغة الجمع في عبارة (لتربية أطفالها)[92]. وكذلك فقد قرر المشرع بأن حق المرأة العاملة في الإجازة يسقط إذا عملت بأجر لدى مؤسسة أخرى خلال مدة الإجازة؛ لأن ذلك يتنافى مع الحكمة التشريعية من تقرير إجازة تربية الأطفال، حيث أنه يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة حرمانها من العودة إلى العمل سواءً طالت مدة عملها في المؤسسة الأخرى أم قلت. لكن وحتى تستطيع المرأة العاملة الحصول على هذه الإجازة يجب عليها طلبها من صاحب العمل قبل تاريخ البدء فيها بمدة معقولة تطبيقاً لمبدأ حسن النية المقرر في القواعد العامة[93].

هذا ولم يرد في قانون العمل الإماراتي لسنة 1980 نص مماثل.

الفرع الثالث: حق المرأة العاملة في توفير دار حضانة لرعاية أطفالها

من أجل المحافظة على طمأنينة المرأة العاملة على طفلها ومساعدتها على الاستقرار نفسياً وبالتالي زيادة إنتاجيتها مما ينعكس إيجاباً على استقرار الأسرة وعلى مصلحة رب العمل[94] اهتم المشرع الأردني بأطفال العاملات من خلال إلزام صاحب العمل بتوفير مكان مناسب لرعايتهم (توفير دار حضانة)، حيث نصت المادة 72 من قانون العمل على أن "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال". وليس في القانون الإماراتي لسنة 1980 نص مماثل.

المطلب الرابع: حق المرأة العاملة في الإجازة لمرافقة زوجها

ورد هذا الحق للمرأة العاملة في المادة 68 من قانون العمل الأردني حيث نص على أن "لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها". فمن خلال هذا النص نلاحظ أن المشرع الأردني يهدف إلى المحافظة على العلاقات العائلية والأسرية لتبقى ملتئمة متماسكة، وعند نهاية مدة الإجازة والتي يجب أن لا تزيد على سنتين يعود الزوج أو (الزوجة) إلى العمل، ونلاحظ أيضاً أن هذا النص لم يحظر على الزوجة أن تعمل لدى صاحب عمل آخر، وعليه فالمطلق يجري على إطلاقه[95].

هذا ولم يرد في قانون العمل الإماراتي لسنة 1980 نص مماثل.

الخاتمـــة والنتائـــــج والتوصيـــــات :

شرع الإسلام للمرأة حق العمل وذلك ضمن ضوابط معينة وأقر لها العديد من الأحكام الهادفة لحمايتها، وقد كان لعمل المرأة في صدر الإسلام دوراً كبيراً في خدمة المجتمع حيث عملت المرأة في قطاعات الزراعة والتجارة والتمريض وإدارة الأعمال وغيرها.

كما أنه وتمشياً مع التطور الذي لحق وضع المرأة في الأردن والإمارات العربية المتحدة ومع ازدياد أهمية دخولها سوق العمل فقد اهتم المشرع في كلا البلدين بضرورة تهيئة الظروف والشروط الملائمة لدخولها ميادين العمل وبالنص على الأحكام اللازمة لذلك، فقد جاء النص على هذه الضمانات في دستور كلا البلدين حيث تم النص على عدة ضمانات للمرأة تتعلق بحقها في العمل وبحقها في المساواة وفي تكافؤ الفرص، كما جاء النص على هذه الضمانات أيضاً في التشريعات العادية التي نظمت العمل، وقد انعكس هذا إيجاباً على تمكين المرأة من أخذ دورها في المجتمع كما أنه ساهم في عملية التنمية أيضاً.

ولاعتبارات رعاية الأنوثة ومراعاةً لطبيعة المرأة فقد أحاطها كل من المشرع الأردني والإماراتي بضمانات وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية وذلك من خلال منع تشغيلها في الأعمال والصناعات التي قد تؤثر على صحتها ومن خلال حظر تشغيلها ليلاً إلا في بعض الحالات الاستثنائية والأعمال المناسبة. كما أن كلاً من المشرعين قد أقر لها بحقها في إجازة الأمومة وبما يرتبط بهذه الإجازة من مسائل، وكذلك بحقها في رعاية أطفالها.

وبخصوص حق المرأة في الحصول على إجازة لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها فإنه يحمد المشرع الأردني على أنه لم يحدد عدد المرات التي يحق فيها للمرأة الحصول على هذه الإجازة، وهذا يعني أنه يمكن لها الحصول على هذه الإجازة كلما احتاجت لذلك، وبطبيعة الحال فلا بد من تقديم طلب الحصول على هذه الإجازة قبل البدء فيها بمدة معقولة تطبيقاً لمبدأ حسن النية المقرر في القواعد العامة ومراعاة لمصلحة صاحب العمل. كما يحمد المشرع الأردني والمشرع الإماراتي على أنهما نصا على بطلان كل شرط يخالف أحكام هذا القانون أو عن أي شرط تتنازل بموجبه المرأة العاملة عن أي حق من الحقوق المقررة لها بموجب القانون.

وبعد مناقشة هذه الأحكام وبغية تحقيق هدف المشرع من حماية المرأة العاملة تبين لنا أنه لا بد من إجراء بعض التعديلات على نصوص تشريعات العمل قيد الدراسة، ولذلك نوصي بما يلي:

(أ)- إضافة مادة إلى قانون العمل الأردني تنص على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة العاملة وخاصة فيما يتعلق بتساوي الأجور عند تساوي العمل، وهذا منصوص عليه في قانون العمل الإماراتي.

(ب)- تعديل نص المادة 70 من قانون العمل الأردني والمادة 30 من قانون العمل الإماراتي بحيث تتساوى المرأة العاملة الخاضعة لقانون العمل مع المرأة العاملة في القطاع العام من حيث إجازة الأمومة لتصبح 60 يوماً في القانون الإماراتي و 90 يوماً في القانون الأردني وذلك وفق ما نصت عليه قوانين هذه الدول وانسجاماً مع ما قررته دساتيرها من مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون، أو بدلاً من ذلك تعديل نص المادة 30 من قانون العمل الإماراتي لتصبح إجازة الأمومة مماثلة لما نصت عليه اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1976 (مدة لا تقل عن عشرة أسابيع).

(ت)- نقترح أن يحدد قانون العمل الأردني المقصود بكلمة "ليل" وأن يراعي في ذلك التوقيت الصيفي والتوقيت الشتوي، كما نقترح أن يعدل المشرع الإماراتي تعريف نفس الكلمة بحيث يصبح تعريف الليل بأنه المدة التي تبدأ من الساعة السابعة مساءً وتنتهي بالساعة السادسة صباحاً .

(ث)- تعديل نص المادة 30 من قانون العمل الإماراتي بحيث تصبح المرأة العاملة تستحق أجرها عن إجازة الأمومة كاملاً بغض النظر عن مدة خدمتها.

(ج)- إعادة النظر في قرارات وزيري العمل الأردني والإماراتي المتعلقين بالأعمال والأوقات التي يحظر فيها تشغيل المرأة وذلك: أ- بعدم تحديد هذه الأعمال وذكرها على سبيل الحصر وإنما بوضع معيار مرن يتم من خلاله حظر عمل المرأة في أي عمل من الممكن أنيكون خطراً أو ضاراً أو شاقاً عليها، ب- وعدم التمييز بين المرأة الحامل والمرأة غير الحامل من حيث الأعمال المحظورة، ت- وعدم استثناء حظر عمل المرأة في دور الملاهي والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وذلك لتوافر الشبهات في هذه الأماكن،

ث- وإخضاع الأعمال المحظورة للمراجعة الدورية بين حين وآخر بغية مسايرة قانون العمل للواقع ومن أجل التأكد من عدم إضرار هذه الأعمال بالمرأة العاملة مادياً أو معنوياً .

(خ)- إضافة مادة إلى قانون العمل الإماراتي تلزم رب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة بضرورة تهيئة دار حضانة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات.

(د)- ضرورة التصديق على الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بالعامل سواءًكان رجلاً أو امرأة ونشرها والالتزام بها وذلك من أجل توفير الحماية القانونية لجميع فئات العمال بما ينسجم مع المعايير الدولية والعربية المتعلقة بهذا الشأن وبما يساهم في تعزيز الأمن الاجتماعي بشكل عامٍ.

الهوامش

1- للمزيد انظر: د. محمود سلامه جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني، ص 354 وما بعدها.

2- د. هشام فرعون، قانون العمل: تنظيم علاقات العمل، جامعة دمشق، 1989، ص 81؛ د. محمود سلامه جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، بدون سنة نشر، ص 17.

3- د. محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري - مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، القاهرة، دار النهضة العربية، 2000، ص 86.

4- د. هاني الطعيمات، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، عمان، دار الشروق، 2006، ص 309؛ د. محمود سلامه جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مرجع سابق، ص 279.

5- انظر مقالة بعنوان: حصاد عام – التشريعات الماسة بمصالح المرأة لم تتقدم، جريدة الرأي الأردنية، عمان، تاريخ 31 كانون أول 2008، الجزء الثاني، ص 6؛ انظر كذلك: المحامية رحاب القدومي، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني، عمان، منشورات المركز الإرشادي لحقوق المرأة، 2000، ص 7-8.

6- جدير بالإشارة أن منظمة العمل الدولية قامت بإرساء معايير دولية وإنسانية لحماية وتأمين ظروف العمل في بيئة إنسانية لائقة وكريمة من خلال الاتفاقيات والتوصيات الدولية بهذا الشأن. كما أن الأمم المتحدة بذلت جهوداً كبيرة على صعيد حماية المرأة العاملة من خلال ما أصدرته من مواثيق وإعلانات دولية وفرت جانباً كبيراً من الحماية والضمانات لحقوقها الاقتصادية والاجتماعية ودورها في العمل على قدم المساواة مع الرجل (د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الثانية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006، ص 65؛ د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية: قانون العمل، دمشق، منشورات جامعة دمشق، 1992، ص 105).

7- للمزيد انظر: د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 133؛ د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 16؛ د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004، ص 44؛ د. شواخ محمد الأحمد، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، حلب، منشورات جامعة حلب، 2004، ص 99.

8- د. سعيد بسيوني، الحرية الاقتصادية في الإسلام، الطبعة الأولى المنصورة، دار الوفاء للطباعة، 1988، ص 379؛ د. محمد حسن أبو يحيى، اقتصادنا في ضوء القرآن والسنة، الطبعة الأولى، عمان، دار عمار، 1989، ص 181؛ د. باقر شريف القرشي، حقوق العامل في الإسلام، بيروت، دار المعارف للمطبوعات، 1992، ص 305؛ د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 309.

9- د. محمد بن عبدالله بن صالح السحيم، الإسلام أصوله ومبادؤه، بحث منشور على الإنترنت www.islam-qa.com، تاريخ 2011/9/14.

10- د. محمود سلامه جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مرجع سابق، ص 279.

11- القرآن الكريم، الآية 58-59 من سورة النحل.

12- د. محمود سلامه جبر، مرجع سابق، ص 280؛ د. محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 85؛ د. أميمة فؤاد مهنا، المرأة والوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1983، ص 20 وما بعدها.

13- صحيح الإمام مسلم، كتاب المساقاة، باب فضل الغرس والزرع، الرياض، المكتبة الإسلامية، طبعة 1994، ص 358.

14- صحيح الإمام البخاري، كتاب الذبائح والصيد، باب ذبيحة المرأة، الرياض، المكتبة الإسلامية، طبعة 1998، ص 51.

15- صحيح الإمام البخاري، كتاب البيوع، باب النساج، الرياض، المكتبة الإسلامية، طبعة 1998، ص 222.

16- روي عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه لما أصيب سعد بن معاذ رضي الله عنه في معركة الخندق وجيء به إلى رفيدة الأسلمية كي تعالجه قال "اجعلوه في خيمتها لأعوده من قريب" (رواه البخاري، كتاب المغازي، باب مرجع النبي صلى الله عليه وسلم من الأحزاب).

17- د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 312.

18- انظر: د. مصطفى السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، دمشق، المكتبة الإسلامية، طبعة 1984، ص 151-154.

19- د. يوسف القرضاوي، مركز المرأة في الحياة الإسلامية، الطبعة الأولى، عمان، دار الفرقان، 1996، ص 162.

20- انظر: د. خالد إبراهيم الفيومي، المرأة قبل الإسلام، القاهرة، 1998، دار الفلاح، ص 21 وما بعدها.

21- د. خالد إبراهيم الفيومي، مرجع سابق، ص 22؛ محمد رشيد رضا، نداء للجنس اللطيف: حقوق المرأة في الإسلام، بيروت، المكتب الإسلامي، 1984، ص 11-12.

22- د. جواد علي, تاريخ العرب قبل الإسلام, الطبعة الثانية، بغداد, مكتبة النهضة, 1978، ص 541.

23- د. جواد علي، مرجع سابق، ص 608-609؛ د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 310.

24- عبد المنصف محمود عبد الفتاح، دحض شبهات ومفتريات حول الإسلام، سلسلة البحوث الإسلامية، مجمع البحوث الإسلامية، السنة الخامسة عشرة، الكتاب الرابع، ص 110؛ د. عصام أحمد البشير، حقوق الإنسان بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، ورقة عمل مقدمة لندوة حقوق الإنسان، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2001 ، ص 7.

25- د. محمد الشحات الجندي، حقوق الإنسان في الإسلام من منظور معاصر، القاهرة، دار النهضة العربية، طبعة 2004، ص 62.

26- يحيى أحمد الكعكي، مكانة المرأة في الإسلام، بيروت، دار النهضة، بدون سنة نشر، ص 162. هذا مع ملاحظة أن الإسلام يقرر أن الرجل والمرأة وإن كانا متساويين في الحقوق والواجبات إلا أنهما غير متشابهين من حيث البنية الجسمية والتكوين النفسي مما يعني اختلاف المهمة والعمل لكل منها الأمر الذي تتحقق معه سنن التكامل والتوازن في المجتمع السليم (د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 311).

27- القرآن الكريم، الآية 1 من سورة النساء.

28- دافيد دي سانتيلا، القانون والمجتمع، ترجمة جرجيس فتح الله، بيروت، دار الهدى، 1978، ص 432.

29 - صحيح الإمام البخاري، الرياض، المكتبة الإسلامية، طبعة 1998.

30- انظر: د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 314.

31- القرآن الكريم، الآية 105 من سورة التوبة.

32- القرآن الكريم، الآية 195 من سورة آل عمران.

33- القرآن الكريم، الآية 97 من سورة النمل.

34- القرآن الكريم، الآية 124 من سورة النساء.

35- Abdel Ghafour Kh, Women around the Prophet, First Edition, Amman, Dar Al-Israã for Publishing and Distribution, 2003, p.17.

36- The Islamic Cultural Centre, What They Say about Islam, London, The Islamic Cultural Centre, 2002, p.4.

37- علي بن محمد الماوردي، الأحكام السلطانية والولايات الدينية، بغداد، المكتبة العلمية، طبعة 1997، ص 61؛ د. عباس العبودي، تاريخ القانون، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، ص 280.

38- الشيخ محمد متولي الشعراوي، الإسلام حداثة وحضارة، القاهرة، دار الفكر، 1982، ص 75-76؛ د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، القاهرة، دار الهنا، 1985، ص 28؛ د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 39.

39- انظر: د. محمود سلامه جبر، مرجع سابق، ص 282.

40- انظر: د. يوسف القرضاوي، مرجع سابق، ص 160 وما بعدها؛ د. صالح أحمد جرادات، حقوق المرأة في الإسلام، الطبعة الأولى، إربد، مطبعة الروزنا، 2000، ص 108.

41- د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 320.

24- القرآن الكريم، الآية 23 من سورة القصص.

43- د. صالح أحمد جرادات، مرجع سابق، ص 108؛ د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 320.

44- د. محمد عقلة، نظام الأسرة في الإسلام، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، عمان، مكتبة الرسالة الحديثة، 1990، ص 282.

45- د. عبد الكريم زيدان، حقوق وواجبات المرأة في الإسلام، الطبعة الأولى، بيروت، مؤسسة الرسالة، 2004، ص 129؛ د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 321.

46- د. يوسف القرضاوي، مرجع سابق، ص 162.

47- د. صالح جرادات، مرجع سابق، ص 109؛ د. يوسف القرضاوي، مرجع سابق، ص 163؛ د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص 320.

48- إلا أنه وللأسف أصبحت الكثير من المؤسسات في الوقت الحاضر تشترط الأنوثة عند الإعلان عن وظائف بهدف استقطاب الزبائن وترويج التجارة من خلال ابتزاز أنوثة المرأة وجمالها. انظر: د. محمد أبو فارس، حقوق المرأة، الطبعة الأولى، عمان، دار الفرقان، 2000، ص 23 وما بعدها.

49- المحامية رحاب القدومي، مرجع سابق، ص 8.

50- د. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، بيروت، الدار الجامعية، بيروت، 2004، ص 9.

51- انظر المادة الخامسة من القانون الأساسي لشرق الأردن الصادر بتاريخ 19 نيسان عام 1928 (للمزيد راجع: د. عادل الحياري، القانون الدستوري الأردني، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1972، ص 511 وما بعدها).

52- انظر المادة السادسة من الدستور الأردني الصادر بتاريخ 7 كانون أول عام 1946، (للمزيد راجع: د. عادل الحياري، مرجع سابق، ص 511 وما بعدها).

53- انظر: د. ناظم عارف، مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل، دراسة مقارنة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، 1996، ص 290.

54- نصت المادة 23 من هذا الإعلان على أن "1- لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة 2- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل 3- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية 4- لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته". كما نصت المادة 24 من ذات الإعلان على أن "لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ لاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر".

55- صدر الميثاق الوطني الأردني في 9 حزيران 1991، ويتضمن مقدمة وثمانية فصول. انظر الموقع الإلكتروني: www.gov.jo.

56- الفقرة الثانية من الفصل الخامس من الميثاق.

57- الفقرة السادسة من الفصل الخامس من الميثاق.

58- انظر المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

59- انظر المادة الأولى من قانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980.

60- مثال ذلك القرار الصادر عن وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها (انظر: مجلة العمل الصادرة عن وزارة العمل، العدد 95 لعام 2001 & الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 4508 تاريخ 2001/10/1) والقرار الصادر عن وزير العمل الإماراتي بشأن الغرض نفسه (انظر قرار رقم 1/46 لسنة 1980 وقرار رقم 1/47 لسنة 1980 اللذان حددا 22عملاً خطراً أو شاقاً محظوراً على النساء مزاولته واللذان صدرا في الجريدة الرسمية لدولة الإمارات العربية المتحدة، السنة 11، العدد 91، ص 7241).

61- المحامية رحاب القدومي، مرجع سابق، ص 9. هذا مع ملاحظة أن المادة 32 من قانون العمل الإماراتي نصت على أنه "تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل" في حين لم يرد في قانون العمل الأردني نص مماثل، حول أهمية ذلك انظر: د. يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1996، ص 57-59؛ د. يوسف إلياس، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية - دراسة مقارنة، المنامة، منشورات مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل بالدول العربية الخليجية، 1984، ص 88؛ د. خالد محمد كدفور، الوسيط في شرح قانون العمل الإماراتي، دبي، دون دار نشر، 2007، ص 11 وما بعدها.

62- د. أحمد حسن البرعي، تنظيم عمل المرأة العاملة في قانون العمل المصري المقارن، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ندوة تنظيم عمل المرأة في ضوء التشريعات والمحددات الاجتماعية، القاهرة، 3-1994/10/5، ص 7؛ د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 130.

63- انظر: د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 8.

64- د. حسام الدين الأهواني & د. رمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2000، ص 357.

65- عصام ماجد الحموري، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، 16-18 تموز 2001، الجزء الثاني، ص 1023.

66- صدر هذا القرار ونشر في الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 4201، تاريخ 1997/4/30.

67- قرار رقم 1/46 لسنة 1980 وقرار رقم 1/6 لسنة 1981 اللذان حددا 21عملاً خطراً أو شاقاً محظوراً على النساء مزاولته (انظر الجريدة الرسمية الإماراتية، العدد 91، السنة 11، ص 7241)..

68- د. أحمد رشاد أمين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005، ص 286.

69- للمزيد انظر: د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 40؛ د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 15-16.

70- د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2004، ص 516.

71- انظر: د. أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 289.

72- للمزيد انظر: د. محمود سلامه جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مرجع سابق، ص 308.

73- المحامية رحاب القدومي، مرجع سابق، ص 11.

74- د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 10؛ د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 130.

75- د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، القاهرة، مطبعة أبناء وهبه حسان، 1991، ص 315.

76- من التشريعات العربية التي حددت المقصود بالليل قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 حيث نص في المادة 15/ز على أن المقصود بالليل هي "المدة ما بين غروب الشمس وشروقها".

77- ويشمل الاستثناء من الحظر العمل في المراقص ودور عرض الأزياء وغيرها وهذا كله يدخل فيما ذكره القرار في عبارة (وغيرها من المحلات المماثلة)، ونعتقد أن هذا التوسع في الحظر لا مبرر له.

78- د. أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 326.

79- د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 12.

80- انظر: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 248؛ د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 373.

81- في خطوة متميزة جداً في التشريع الإماراتي أقرت المادة 54 من قانون الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة رقم 11 لسنة 2008 للموظف العام الذي يرزق بمولود حي داخل الدولة الحق في الحصول على إجازة أبوة مدفوعة الراتب لمدة ثلاثة أيام خلال الشهر الأول من ولادة الطفل. وتعد دولة الإمارات العربية المتحدة من أوائل الدول العربية في إقرار مثل هذه الإجازة، ويا حبذا لو انسحب ذلك على الموظف العامل في القطاع الخاص لما سيكون لذلك من أثر إيجابي على تأكيد المسؤولية المشتركة للأبوين في تنشئة الأبناء ولأن ذلك سيصب في مصلحة الأم (المرأة العاملة) أيضاً (للمزيد انظر: تقرير الإمارات العربية المتحدة لاتفاقية

القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التقرير الأول، 2008، منشورات وزارة الخارجية والإتحاد النسائي العام، ص 30).

82- نشر هذا النظام في الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 4818 على الصفحة 2085 بتاريخ 2007/4/1.

83- نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية الإماراتية، العدد 485 مكرر، السنة 38 بتاريخ 2008/10/5.

84- المادة العاشرة من الاتفاقية 183 لسنة 2000 (انظر: د. بدرية عبدالله العوضي، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، العدد 1998/72، ص 63 وما بعدها).

85- المادة 65 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.

86- د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 15.

87- د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 373.

88- انظر: د. علي حسين نجيده، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، دبي، منشورات كلية شرطة دبي، ص 481 وما بعدها؛ د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 373.

89- د. أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 370.

90- د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 20.

91- عصام ماجد الحموري، مرجع سابق، ص 1025.

92- انظر د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 368؛ د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 208.

93- عصام ماجد الحموري، مرجع سابق، ص 1025.

94- المحامية رحاب القدومي، مرجع سابق، ص 9.

95- عصام ماجد الحموري، مرجع سابق، ص 1028؛ د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 370-371.